

## Supervisi Akademik Kepala Sekolah Yang Humanis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Warman<sup>1</sup>, Hermansyah<sup>2</sup>, Tati Kusmiati<sup>3</sup>, Nurlelawati<sup>4</sup>, Junainah<sup>5</sup>

<sup>1</sup>FKIP Universitas Mulawarman, Samarinda

Jln Kuaro, GN. Kelua Kecamatan Samarinda Ulu, Samarinda, Indonesia

<sup>2</sup>SMAN 6 Berau, Tanjung Redeb, Samarinda, Indonesia

Jl. Betet, Kampung Labanan Jaya, Kecamatan Teluk Bayur, Samarinda, Indonesia

<sup>3</sup>SD Negeri 004 Tanjung Redeb Kecamatan Teluk Bayur, Samarinda, Indonesia

<sup>4</sup>SD Negeri 019 Tanjung Redeb Kecamatan Teluk Bayur, Samarinda, Indonesia

<sup>5</sup>SD Negeri 016 Tanjung Redeb Kecamatan Teluk Bayur, Samarinda, Indonesia

e-mail : [warman@fkip.unmul.ac.id](mailto:warman@fkip.unmul.ac.id)<sup>1</sup>, [hermanlahang@gmail.com](mailto:hermanlahang@gmail.com)<sup>2</sup>,

[tatikusmiati0311@gmail.com](mailto:tatikusmiati0311@gmail.com)<sup>3</sup>, [lelawati.nlw.1309@gmail.com](mailto:lelawati.nlw.1309@gmail.com)<sup>4</sup>, [junai801504@gmail.com](mailto:junai801504@gmail.com)<sup>5</sup>.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendiskusikan tentang supervise akademiki kepala sekolah yang humanis dalam membina profeseionalisme guru. Penulisan makalah ini menggunakan studi literatur (*literature review*) dengan memilih model narrative review. Pendekatan narrative review membandingkan data dari berbagai jurnal yang telah dianalisis dan dirangkum berdasarkan pengalaman penulis, teori, dan model yang relevan. Digunakan metode deskriptif analitis dengan cara mengumpulkan, mengidentifikasi, menyusun, dan menganalisis berbagai data yang tersedia. Hasil penelitian menunjukkan penggunaan supervise akademiki yang humanis mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

*Kata-kata Kunci* : Supervisi Akademik Humanis, Kinerja Guru.

### ABSTRACT

This research aims to discuss humanistic academic supervision of school principals in fostering teacher professionalism. This paper was written using a literature review by choosing a narrative review model. The narrative review approach compares data from various journals that have been analyzed and summarized based on the author's experience, relevant theories and models. Analytical descriptive methods are used by collecting, identifying, compiling and analyzing various available data. The results of the research show that the use of humanistic academic supervision can improve teacher performance in carrying out tasks at school, and ultimately can improve student learning achievement.

*Keywords*: Humanistic Academic Supervision, Teacher Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Kepala Sekolah sebagai seorang penanggung jawab dalam menjalankna pendidikan di sebuah sekolah, juga berperan sebagai supervisor terhadap pendidik, dan tenaga pendidik di sekolah tersebut. Dengan tugas supervisor ini kepala sekolah memberikan bantuan kepada pendidik untuk memecahkan permasalahan dan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas Proses Belajar dan Mengajar (PBM). Dengan kemampuan supervisinya ini, segala permasalahan guru ketika menghadapi masalah PBM di dalam kelasnya dapat didiskusikan bersama dengan guru tersebut, bagaimana untuk menyelesaikannya. Begitu pula dengan permasalahan administrasi yang harus dilaksanakan oleh guru tersebut, di samping itu

kepala sekolah juga harus memikirkan bagaimana untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran di kelas.

Sebagai seorang kepala sekolah maka berkewajiban untuk mengawasi pembelajaran di kelas dengan cara mengunjungi kelas secara bergantian, dan apa bila melihat adanya kekurangan dari guru dan perlu memberikan bimbingan maka kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan supervise akademi kepada guru yang bermasalah tersebut sehingga guru mendapatkan bimbingan dan meningkatkan pembelajaran di kelasnya. Namun dalam kegiatan ini pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya bersifat humanistic yakni pendekatan secara kemanusiaan (Samosir, Sulasmi, & Prasetya, 2023).

Pendekatan humanistik memposisikan guru tidak hanya sebagai alat semata saja, yang bisa diarahkan kemana saja oleh kepala sekolah. Namun sebaliknya guru diperlakukan sebagai seorang manusia yang bermartabat sehingga supervise yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat memberikan keyakinan kepada guru tersebut agar lebih berkembang, dan meningkatkan kemampuan mengajarnya di kelas. Supervisor harus percaya bahwa guru mampu melakukan analisis dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam mengajar. Guru merasakan adanya kebutuhan bahwa ia bersedia mengambil tanggung jawab terjadinya perubahan. Jika kondisi seperti ini ada, maka perbaikan pengajaran itu dapat terjadi.

## **2. METODE**

Penelitian ini menerapkan penelitian tindakan. Penelitian tindakan adalah penelitian yang mengkaji permasalahan dengan suatu perlakuan tertentu dan mengkaji sampai sejauh mana dampak perlakuan itu terhadap perilaku yang sedang di teliti. Penelitian tindakan ini bertujuan untuk merubah, memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan supervisi akademik berbasis humanis. Responden penelitian ditentukan secara purposive sampling, yakni sebanyak lima orang guru, diantaranya 1 orang guru SMA, dan 3 orang guru sekolah dasar. Adapun tahapan tindakan yang dilakukan yakni perencanaan, tindakan, observasi dan refleksi, sebagai proses pengkajian yang bersifat cycle atau melalui sistem daur ulang, berkesinambungan dan terus menerus dalam periode tertentu sehingga diperoleh hasil yang diharapkan dan pemahaman yang memadai mengenai masalah, tindakan dan perubahan perilaku yang dikaji.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Hasil Pelaksanaan Tindakan Supervisi Akademik**

Langkah pertama bagi seorang kepala sekolah atau pengawas untuk mencapai keberhasilan supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi guru adalah dengan menyadari perlunya guru untuk meningkatkan kompetensinya. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan pendekatan paradigma berpikir berdaya, yang akan membantu guru untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan dan terarah. Menurut Whitmore (2009), pembinaan adalah kunci untuk membantu orang mencapai potensi kinerja mereka secara penuh. Biasanya, pembinaan dipandang sebagai proses yang metodis, berfokus pada solusi, dan kolaboratif di mana Pembina membantu penerima pembinaan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja, dalam kehidupan, melalui pembelajaran mandiri, dan pengembangan pribadi secara keseluruhan (Grant, 1999).

Metode yang digunakan dalam supervise akademik kepala sekolah *pertama*, Monitoring dan evaluasi. Metode monitoring adalah proses dengan tujuan menyeluruh untuk menentukan seberapa baik rencana, program, dan standar administrasi sekolah dilaksanakan, serta mengidentifikasi tantangan apa pun yang perlu diatasi untuk mencapai hal ini (Rochiat, 2008:

115). Pendekatan yang lebih klinis digunakan dalam pemantauan, dengan penekanan pada pengendalian di seluruh program. Sekolah dan pihak terkait lainnya dapat memperoleh masukan berharga melalui pemantauan guna mencapai tujuan. Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) merupakan cetak biru segala hal yang menjadi pertimbangan dalam pemantauan. Tentu saja, untuk melaksanakan pemantauan ini, pengawas memerlukan sebuah toolbox atau checklist yang mencakup seluruh indikator sekolah yang perlu dipantau dan dievaluasi. Sedangkan metode evaluasi adalah upaya yang dilakukan untuk menilai sejauh mana program atau inisiatif tertentu berhasil membawa perubahan yang diinginkan di sekolah dalam jangka waktu tertentu. Evaluasi bertujuan untuk 1) mengetahui sejauh mana program telah dilaksanakan dengan baik, 2) mengetahui sejauh mana keberhasilannya, 3) mendapatkan informasi untuk perencanaan tahun depan, dan 4) memberikan evaluasi terhadap Sekolah.

*Kedua*, metode yang digunakan dalam supervisi akademik adalah Refleksi dan *Focused Group Discussion*. Dengan mengumpulkan pengalaman mereka, sekolah dapat lebih memahami unsur-unsur yang membantu dan menghambat mereka dengan merefleksikan data yang sudah tersedia. Arenanya bisa berupa *Focused Group Discussion* (FGD) yang melibatkan aspek pemangku kepentingan sekolah. Beberapa pengulangan latihan kelompok fokus ini dimungkinkan berdasarkan kebutuhan. Untuk memajukan sekolah, FGD akan mengumpulkan pendapat para pemangku kepentingan mengenai kondisi sekolah saat ini, termasuk kekuatan dan kelemahannya, dan kemudian akan memutuskan langkah-langkah strategis dan operasional untuk memperbaikinya.

Agar FGD dapat berjalan efektif, maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut : 1) Tujuan FGD dan permasalahan yang ingin diatasi diketahui oleh semua peserta sebelum pelaksanaannya. 2) Untuk memastikan Pibu/Bapangan terdiversifikasi dan menyeluruh, penting bagi peserta FGD untuk mewakili banyak faktor. 3) Fasilitator diskusi kelompok terfokus (FGD) harus mengakomodasi dan berupaya memahami sudut pandang peserta dari semua sudut. 4) Saran atau pandangan semua pihak harus didokumentasikan secara menyeluruh dalam notulensi. 4) Fasilitator kelompok fokus harus memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik dan kemampuan mengarahkan percakapan kelompok ke arah penyelesaian topik yang ada. 5) Jika keputusan atau konsensus tidak tercapai pada pertemuan tertentu, maka proses tersebut dapat dilanjutkan ke putaran berikutnya. Mendokumentasikan apa yang sudah dan belum disepakati sangatlah penting.

Metode yang *ketiga* adalah Metode *Delphi*, Langkah-langkah dalam metode *Delphi* menurut Gordon (1976:26-27) adalah : 1) Menentukan pihak-pihak atau individu-individu yang dianggap memahami permasalahan dan perspektif pengembangan sekolah yang diinginkan. 2) Setiap peserta wajib memberikan pendapat tertulis tanpa memberikan informasi identitas. 3) Kumpulkan opini-opini yang diterima dan urutkan dalam urutan menaik berdasarkan jumlah individu yang memiliki sudut pandang yang sama. 4) Menyampaikan kembali, berdasarkan prioritas, inventarisasi pendapat yang dirumuskan dari berbagai pihak. 5) Sekali lagi kumpulkan peringkat prioritas para peserta dan komunikasikan hasil akhir penentuan prioritas kepada semua individu yang masukannya diminta. 6) Workshop atau lokakarya adalah salah satu pendekatan yang mungkin diambil manajer saat mengawasi karyawan.

### **3.2 Pendekatan Supervisi Akademik**

Akar kata kerja “pendekatan” adalah “mendekati”, artinya mendekat atau bergerak ke arah. Menurut Sudjana (2004), ada dua cara utama pendekatan supervisi: secara langsung, melalui interaksi langsung, dan secara tidak langsung, melalui kontak tidak langsung. Metode pertama melibatkan interaksi langsung antar manusia, sedangkan metode kedua menggunakan perantara seperti kata-kata tertulis atau lisan,

alat komunikasi elektronik, radio, kaset, internet, dan media massa. Tindakan pengawasan berikut ini termasuk yang diusulkan oleh Sahertian (2000).

1. Pendekatan langsung (*direktif*)

Pendekatan direktif adalah metode yang jelas dalam menangani masalah. Karena supervisor memberikan instruksi eksplisit, tindakan mereka pasti mempunyai dampak yang lebih besar. Pengetahuan tentang psikologi behavioristik mendasari metode pengarahan ini. Semua tindakan, menurut asumsi panduan behaviorisme, adalah refleksi—yaitu reaksi terhadap rangsangan eksternal (Roestiyah, 2008, hal 20).

Pendekatan direktif terdiri dari tahapan sebagai berikut: menjelaskan, mendemonstrasikan, mengarahkan, memberikan ilustrasi, menetapkan standar, dan memperkuat. Mendukung (menguatkan), mendemonstrasikan (memamerkan), mengarahkan (*guiding*), dan berdiri (mempersiapkan) merupakan tindakan- yang termasuk dalam pengertian perilaku pengawasan. (Muslim, 2010).

2. Pendekatan tidak langsung (*Non-Direktif*)

Pendekatan tidak langsung (*non-direktif*) merupakan metode pendekatan terhadap permasalahan yang tidak langsung. Meski kepala sekolah mendengarkan dengan penuh perhatian, namun tindakan kepala sekolah serta merta mengarah pada persoalan tersebut. Dia memberikan kesempatan sebanyak mungkin kepada bawahannya untuk menyuarakan masalah apa pun yang mungkin mereka alami. Fondasi dari strategi nondirektif ini adalah pengetahuan psikologis humanistik. Psikologi humanistik sangat menghargai individu yang dilayaninya. Ia lebih memperhatikan permasalahan yang dihadapi guru

3. Pendekatan kolaboratif

Pendekatan kolaboratif menggabungkan fitur terbaik dari metode direktif dan non-direktif untuk menghasilkan strategi baru. Dalam metode ini, supervisor dan orang yang diawasi bekerja sama untuk menetapkan aturan dasar tentang cara melakukan pendekatan dan menyelesaikan masalah melalui pembicaraan. Metode ini didasarkan pada bidang psikologi kognitif. Belajar, menurut psikolog kognitif, adalah jalan dua arah yang terdiri dari proses intrinsik pribadi dan isyarat lingkungan yang membentuk proses tersebut. Oleh karena itu, ada dua cara yang menghubungkan metode pengawasan: top-down dan bottom-up. Dalam metode ini, supervisor bertindak seperti ini a) Menyajikan, b) Menjelaskan, 3) Mendengarkan, 4) Memecahkan masalah, dan 5) Negosiasi.

Kepala sekolah, dalam kapasitasnya sebagai pengawas, harus menyesuaikan metode supervisinya dengan berbagai jenis pengajar. Gaya supervisi pengajaran non-direktif diterapkan ketika instruktur menunjukkan disiplin diri yang lebih besar dan memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab utamanya di kelas. Metode kolaboratif digunakan ketika instruktur sibuk dan tidak mampu mempertahankan perhatian. Sebaliknya, metode direktif digunakan ketika guru kurang disiplin dan etos kerja.

### **3,3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Supervisi Akademik**

1. Komunikasi

Keberhasilan suatu implementasi kebijakan Menurut Hogwood dan Gunn (Wahab, 2005:77) sangat bergantung pada komunikasi antar manusia, kadang disebut komunikasi sosial. Hal ini disebabkan komunikasi hanya dapat terjadi antar manusia dalam lingkungan sosial. Suatu masyarakat hanya bisa eksis bila setidaknya ada dua individu yang terlibat, dan komunikasi adalah perekat yang menyatukan mereka. Komunikasi langsung dan penggunaan media merupakan pilihan yang tepat. Percakapan dan pidato yang dilakukan secara tatap muka merupakan contoh komunikasi langsung yang tidak melibatkan media. Implementasi kebijakan

yang baik dan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai jika ketiga pilar komunikasi yang efektif, yaitu instruksi implementasi kebijakan yang jelas, konsistensi implementasi kebijakan, dan instruksi yang jelas, semuanya terpenuhi.

## *2. Resources/ Sumber Daya*

Sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan implementasi adalah sumber daya yang telah tersedia, hal ini karena sumber daya lah yang memotivasi dan mendorong implementasi. Keberhasilan dalam proses implementasi bergantung pada sumber daya, yang mencakup manusia, uang, dan waktu; Namun demikian, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam hal ini. Edward III (Widodo 2010:98) berpendapat bahwa sumber daya tersebut mencakup kewenangan, pendanaan, peralatan, dan sumber daya manusia. Dan menurut Anifral Hendri (2008:3) sumber daya manusia adalah tenaga energi, yaitu tenaga yang bersumber dari manusia yang mempunyai kemampuan membangun secara konstruktif. Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia guru, kepala sekolah dalam perannya sebagai pengawas melaksanakan pemantauan akademik. Hal ini perlu dilakukan karena, berdasarkan evaluasi sebelumnya, khususnya, kinerja instruktur terus menunjukkan rendah: a) Sebagian besar guru masih menggunakan metode pengajaran tradisional yang berfokus pada membacakan buku teks siswa, yang menunjukkan bahwa keterampilan pedagogi dan profesional mereka masih belum memadai. b) Kecenderungan guru yang acuh tak acuh terhadap perubahan yang berbeda dan puas dengan keadaan yang biasa menjelaskan mengapa masih kurangnya semangat dan keinginan di antara mereka dalam berinovasi. c) Karena pendidik jarang menggunakan media di kelas, siswa seringkali dibiarkan mengandalkan imajinasinya untuk menyerap informasi baru.

## **3. 4 Hambatan dan Tantangan dalam Supervisi Akademik**

Sebagai sesuatu yang bersifat mengekang, merintang, atau merintang. Pada saat yang sama, segala sesuatu yang berpotensi menghalangi keberhasilan atau kemajuan sesuatu disebut hambatan. Hal-hal dan situasi yang dapat membatasi, menghambat, atau sebaliknya menghambat proses pelaksanaan supervisi akademik disebut faktor penghambat

Adapun hambatan – hambatan yang biasa muncul dalam proses pelaksanaan supervisi akademik ialah 1) Miskomunikasi alokasi waktu supervisi antara kepala sekolah dan guru yang bersangkutan, hal ini terjadi karena beban kerja kepala sekolah yang berat (baik internal maupun eksternal) sehingga kurangnya ketersediaan supervisi. 2) Mereka yang berprofesi sebagai guru masih menolak pengawasan karena mereka yakin pengawasan hanya akan mengungkap kekurangan mereka dan bukannya memperbaiki praktik mereka. 3) Supervisi akademik menghadapi tantangan dalam pelaksanaannya karena faktor-faktor seperti kurangnya dana dari RAPBS untuk mengatasi kelemahan guru (Halimatussa'diyyah & Gumindari, 2021). 4) Kepala sekolah dan pengawas sekolah merasa agak terbatas kemampuannya dalam meningkatkan kompetensi guru karena rendahnya tingkat keterlibatan staf pengajar dan instruktur dalam komponen pelatihan. dan 5) Masalah pengawasan akademik terhadap hasil pembelajaran ketika siswa belum sepenuhnya memahami materi dan proses pembelajaran di bawah standar akibat kurangnya bahan pembelajaran atau alat bantu pembelajaran.

Beberapa problematika dalam pelaksanaan supervisi pendidikan yang dapat menghambat efektivitas supervisi dan memengaruhi kualitas pembelajaran. Menurut Syahreza (2015), seperti 1) Pengawasan kurang. Salah satu tantangan dalam penerapan pemantauan akademik adalah tidak adanya pengawasan dari kepala sekolah atau pengawas satuan pendidikan. Hal ini berpotensi menghambat upaya untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan efektivitas pendidik. 2) Batasan waktu. Pemantauan akademik merupakan proses yang memakan waktu bagi kepala sekolah. Oleh karena itu, pengawasan mungkin tidak efektif, dan siswa mungkin tidak belajar dengan baik. 3) Kurangnya instruktur yang berpengalaman dan ahli. Belum adanya dosen senior atau tenaga pendukung untuk membantu kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik menjadi salah satu tantangan pelaksanaannya. Kualitas

pendidikan dapat ditingkatkan dengan bantuan dosen senior dan anggota staf yang dapat memberikan nasihat dan saran. 6) Kurangnya dana. Masalah lainnya adalah RAPBS tidak mempunyai cukup dana untuk pengawasan akademik. Pemantauan akademis rutin mungkin terhambat akibat hal ini.

### **3.5 Peran Kepala Sekolah Meningkatkan Profesional Guru**

Kepala sekolah memiliki kewajiban kepada sekolah, *pertama*, Kepala sekolah sebagai pendidik memastikan bahwa siswa menerima pendidikan yang efisien dan efektif, tujuan kepala sekolah adalah membantu guru mengembangkan keterampilan dan pengetahuan profesional mereka. Hal ini mencakup pengorganisasian peluang pengembangan profesional bagi guru, seperti lokakarya dan konferensi, dan memastikan bahwa guru berpartisipasi dalam pengembangan profesional secara teratur. *Kedua*, Kepala sekolah sebagai manajer. Di antara banyak tanggung jawab administrator pendidikan adalah pengawasan ekstrakurikuler dan organisasi sekolah, serta peluang pengembangan profesional bagi para pendidik. Dalam kapasitas ini, kepala sekolah memenuhi tugas manajerialnya dengan memastikan bahwa semua aspek sekolah terorganisir dengan baik dan guru memiliki akses terhadap sumber daya yang mereka perlukan untuk menjalankan perannya sebagai pendidik, baik di dalam maupun di luar Sekolah.

*Ketiga*, Kepala sekolah sebagai supervisor melakukan kegiatan pengawasan sehingga Anda dapat mengukur kemahiran guru Anda dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Secara teratur, kepala sekolah akan mampir ke kelas untuk mengawasi kemajuan siswa dan penggunaan berbagai strategi pengajaran, sumber daya pedagogi, dan media oleh guru. Dengan menawarkan jawaban dan pembinaan kepada instruktur yang bersangkutan, evaluasi dan pengajaran di kelas yang efektif dapat ditingkatkan, sehingga membuka jalan bagi sertifikasi profesional sebagai guru.. *Keempat*, Kepala sekolah sebagai pemimpin/leader mampu memotivasi, mempengaruhi, dan membimbing kegiatan dan anggota struktur organisasi sangat penting dalam peran kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepemimpinan kepala sekolah memerlukan pendekatan yang teliti terhadap pekerjaannya, pemahaman mendasar tentang bidangnya, dan kemampuan untuk memberikan contoh yang baik.

*Kelima*, Kepala sekolah sebagai innovator merupakan bagian penting dalam upaya kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk membantu, yang paling penting adalah melibatkan guru dalam pelatihan, lokakarya, dan peningkatan. Dengan menyetujui permintaan guru mengenai peluang pengembangan profesional seperti program sertifikasi guru, kepala sekolah membantu pendidik tumbuh secara profesional. Selain itu, kepala sekolah memastikan kesejahteraan dan keselamatan guru dalam bekerja, yang merupakan hal penting dalam peran mereka sebagai pendidik. Peluang pengembangan profesional bagi para pendidik, termasuk administrator sekolah dan instruktur kelas, harus berkembang secara ilmiah dan teknologi untuk mengikuti perubahan zaman dan keadaan. *Keenam*, Kepala sekolah sebagai motivator memerlukan suatu rencana yang dapat memberikan inspirasi kepada guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Ruang fisik, iklim kerja, dukungan, dan pujian guru semuanya dapat berperan dalam menumbuhkan motivasi ini.

### **3.7 Supervisi Akademik yang Humanis**

Pelaksanaan supervise akademik yang humanis atau humanistik adalah pendekatan yang sering kali dipakai dalam melaksanakan supervisi. Asumsi Dasar Pendekatan humanistik timbul dari keyakinan bahwa guru tidak dapat diperlakukan sebagai alat semata-mata untuk meningkatkan mutu belajar mengajar. Guru bukan masukan mekanistik dalam proses pembinaan dan tidak sama dengan masukan sistem yang lain yang bersifat kebendaan. Dalam proses pembinaan, guru mengalami pertumbuhan secara terus menerus, dan program supervisi

harus dirancang untuk mengikuti pola pertumbuhan itu. Tugas supervisor adalah membimbing sehingga makin lama guru makin dapat berdiri sendiri dan bertumbuh dalam jabatannya dengan usaha sendiri (Prasetia, 2023).

Proses belajar harus dilakukan melalui pemahaman tentang pengalaman riil. Dengan demikian guru harus mencari sendiri pengalaman itu secara aktif. Dorongan belajar boleh dimulai dari dorongan yang bersifat fisiologis (misalnya mencari tambahan penghasilan) tetapi secara berangsur-angsur dorongan belajar harus datang dari dalam, karena guru merasa bahwa belajar merupakan kewajiban yang harus dilakukan dalam tugasnya. Supervisor harus percaya bahwa guru mampu melakukan analisis dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam mengajar. Guru merasakan adanya kebutuhan bahwa ia bersedia mengambil tanggung jawab terjadinya perubahan. Jika kondisi seperti ini ada, maka perbaikan pengajaran itu dapat terjadi. Supervisor hanya berfungsi sebagai fasilitator dengan menggunakan struktur formal sesedikit mungkin. Teknik supervisi yang digunakan oleh para supervisor yang menggunakan pendekatan humanistik tidak mempunyai format yang standar, tetapi tergantung kepada kebutuhan guru. Mungkin ia hanya melakukan observasi tanpa melakukan analisis dan interpretasi. Mungkin dia hanya mendengar tanpa membuat observasi atau mengatur penataran dengan atau tanpa memberi sumber dan bahan belajar yang diminta guru.

Jika tahapan supervisi dibagi menjadi tiga bagian (pembicaraan awal, analisis dan interpretasi serta pembicaraan akhir), maka supervisi dilakukan sebagai berikut: 1) Pembicaraan Awal Dalam pembicaraan awal, supervisor “mamancing” apakah dalam mengajar guru menemui kesulitan. Pembicaraan ini dilakukan secara informal. Jika dalam pembicaraan ini guru tidak minta dibantu, maka proses supervisi akan berhenti. Ini yang disebut dengan titik lanjut atau berhenti. 2) Observasi Jika guru perlu bantuan, supervisor mengadakan observasi kelas. Dalam observasi supervisor masuk kelas dan duduk di belakang tanpa mengambil catatan. Ia mengamati kegiatan kelas. 3) Analisis dan Interpretasi Sesudah melakukan observasi, supervisor kembali ke kantor memikirkan kemungkinan kekeliruan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Jika menurut supervisor, guru telah menemukan jawaban maka supervisor tidak akan memberi nasehat kalau tidak diminta. Kalau dimintai sarannya, supervisor akan memberikan kesempatan guru untuk mencoba cara lain yang kiranya tepat. 4) Pembicaraan akhir Jika perbaikan telah dilakukan, pada periode tertentu guru dan supervisor mengadakan pembicaraan akhir. Dalam pembicaraan akhir ini, supervisor berusaha membicarakan apa yang sudah dicapai guru, dan menjawab kalau ada pertanyaan dan menanyakan kalau-kalau guru perlu bantuan lagi. 5) Laporan disampaikan secara diskriptif dengan interpretasi berdasarkan judgment supervisor. Dengan membangun hubungan yang baik, memberikan dukungan, dan menerapkan prinsip-prinsip supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru dalam lingkungan sekolah.

Adapun beberapa pengaruh supervisi akademik *pertama*, berdampak pada kinerja guru. Korelasi antara tingkat supervisi akademik yang diberikan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah positif. Artinya, kepala sekolah dapat meningkatkan pengawasan akademik dengan membuat rencana program yang lebih baik, melaksanakannya, dan memeriksa hasilnya. *kedua*, Kepuasan kerja secara signifikan berdampak pada seberapa baik kinerja guru di kelas. Produktivitas guru meningkat berbanding lurus dengan tingkat dorongan intrinsik mereka. Dengan menawarkan motif, harapan, dan penghargaan, kepala sekolah dapat membuat siswa lebih termotivasi untuk bekerja atau menyatukan mereka untuk mencapai tujuan, dan *ketiga*, tingginya kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah. Tingkat supervisi akademik dan insentif kerja yang diberikan kepala sekolah mempunyai korelasi langsung terhadap kinerja guru. Kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan komunikasi merupakan aspek-aspek yang kepala sekolah lihat masih ada ruang untuk perbaikan kinerja guru.

### **3.8 Pengukuran Kinerja Guru**

Dimensi untuk mengukur kinerja guru dengan *Teacher Job Performance Scale (TJPS)* yakni, *pertama, Teaching Skills (TS)*, Artinya pendidik mempunyai kemampuan pedagogik yang kuat, yang ditunjukkan dengan kemampuannya dalam melibatkan peserta didik dan mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan melalui penggunaan beberapa indikator, seperti: Menawarkan instruksi dalam berbagai format, Mayoritas siswa mampu mengukur perkembangan anak dengan baik, Mendidik siswa sesuai dengan kemampuannya, Sebelum mengajar, lakukan persiapan di rumah, Sederhanakan pelatihan tentang topik yang menantang, Pastikan siswa senang dengan menjawab pertanyaan mereka sesuai kemampuan Anda.

*Kedua, Management Skills (MS)* terdiri dari empat indikator yang mengukur kemahiran guru dalam mengatur waktu kelas dan tanggung jawab lain yang didelegasikan oleh departemen dan kepala sekolah. Adapun beberapa tips *management skill* bagi pengajar dalam mengatur waktu yang efektif, sebagai berikut a) Atur hari berdasarkan prioritas, b) Rencanakan tugas pekerjaan rumah secara *strategis*, c) Hindari penundaan yang berlebihan, d) Merencanakan potensi hal tak terduga. e) Meluangkan waktu pribadi.

*Ketiga, Discipline and Regularity (DR)* adalah keteraturan dan ketepatan waktu guru di sekolah meliputi Jadilah orang yang datang lebih awal ke kelas, Tidak pantas melakukan banyak tugas saat mengajar, Bertanggung jawab penuh atas tugas mengajar seseorang, Selesaikan materi kursus sebelum tanggal jatuh tempo, dan Menjaga pendekatan kelas. *Keempat, Interpersonal Skill (IS)* adalah keterampilan seorang guru menjalin interaksi yang baik dengan siswa, orang tua, dan rekan sekerjaannya meliputi Membantu siswa yang permasalahannya melebihi prestasi akademis mereka, Rukun dengan rekan kerja Anda, Membantu rekan kerja dalam mengerjakan tugasnya, Mintalah nasihat dari pendidik lain tentang cara menangani situasi sulit di kelas, Mendorong partisipasi dalam kegiatan lain, Menghubungi orang tua untuk mendiskusikan keberhasilan anak-anak mereka di sekolah, Membantu kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di sekola.

## **4. KESIMPULAN**

Kegiatan supervisi akademik memungkinkan dilakukannya observasi dan pengukuran kualitas kinerja guru. Untuk menanamkan karakter dan budaya positif pada diri peserta didik, tidak hanya dilakukan transfer of knowledge, namun juga transfer of values . Di sini, pendidik memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman belajar siswa melalui pengembangan strategi pembelajaran dan penggunaan media pembelajaran yang inovatif. Ketika pendidik berdedikasi untuk membantu siswanya berhasil dalam semua aspek pekerjaan mereka sebagai pendidik—mulai dari persiapan dan penyampaian pelajaran hingga penilaian dan umpan balik—para siswa akan mendapatkan manfaatnya. Percakapan yang terbuka dan tidak merendahkan antara kepala sekolah dan guru menjadi ciri pendekatan komunikatif humanis dalam Pembinaan. Kompetensi guru akan meningkat karena pengaruh positif supervisi akademik terhadap pengembangan profesionalnya, yang pada gilirannya bergantung pada kemampuan pengawas untuk berpikir seperti seorang pelatih.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abd. Aziz Muslim Al Fathoni. (2022). Metode Dan Teknik Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Guru*. Desember 2022. Vol 3, No 3.
- Aisyahrani, Adilla, Eka Julia Putri, Icha Natasya Aulia, Fatturrahman Hendli Pamungkas, M Abdillah Khairi, Zahra Jannah, dan Inom Nasution. (2023). Efektivitas Pelaksanaan



- Supervisi Akademik Kepala Sekolah Guna Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan*. April 2023. Vol 02, No 01.
- Ban, Muhajirah J, Danial Rahman, dan Lisa Nursita. (2023). Problematika Dalam Pelaksanaan Supervisi Pendidikan. *Nazzama Jurnal Of Management Education*. September 2023. ISSN: 2809-5979.
- Batkunde, Yoseph, dan Zakarias Bacori. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Supervisi Akademik Sekolah Dasar Di Kecamatan Nirunmas Kabupaten Maluku Tenggara Barat. *Jurnal Jendela Ilmu*. Desember 2020. ISSN: 2721-6268.
- Dharma, Surya. (2008). Metode Dan Teknik Supervisi.: <https://teguhsasmitosdp1.files.wordpress.com/2010/06/06-kode-02-b1-a-metode-dan-teknik-supervisi.pdf> (diunduh: 11 Maret 2024)
- Fitri, Anita, Auzar, dan Dudung Burhanuddin. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED*. Juni 2022. ISSN: 2338-5278.
- Hamid, Abdul. (2016). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Zainul Hasan Genggong Pajajaran Probolinggo. *At-Ta'lim*. Januari 2016. Vol 02, No 02.
- Huriaty, Dina, Zefani Esterani, dan M. Saufi. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Stkipbjm*. Mei 2022. Vol 01.
- Juliani, Retno Djohar. (2012). Model, Pendekatan, Dan Teknik Supervisi Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Unpand*. 2012.
- Kurniati. (2020). Pendekatan Supervisi Pendidikan. *Jurnal Idarah*. Juni 2020 Vol IV, No 1.
- Kusumaningtyas, Febri. (2018). Kedisiplinan Guru Dalam Proses Pembelajaran Di Sd Negeri 1 Sembung, Wedi, Klaten. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. 2018.
- Nurohiman. (2016). Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*. 2016. Vol 10, No 6.
- Oktifa, Nila. (2022). Tips Komunikasi yang Baik Saat Mengajar Bagi Guru dan Siswa.: <https://akupintar.id/info-pintar/-/blogs/tips-komunikasi-yang-baik-saat-mengajar-bagi-guru-dan-siswa>. (diakses: 12 Maret 2024).
- Qothrunnada, Kholida. (2022). Supervise adalah: Pengertian, Jenis, Tujuan dan Manfaatnya. <https://www.detik.com/bali/berita/d-6396054/supervisi-adalah-pengertian-jenis-tujuan-dan-manfaatnya> (diakses: 11 Maret 2024)
- Prasetia, I. (2023). Academic Supervision and Professional Performance of State High School Teachers, *Education Quarterly Reviews* 6 (3), 75-83
- Rosyidah, Siti. (2023). Efektivitas Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Ilmiah Pro Guru*. Juli 2023. ISSN: 2442-2525.
- Samosir, H.M., Sulasmi, E & Prasetia, I (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi* 4(2), 119-128
- Simatupan, Y.R., Pratiwi, S.N/. & Prasetia, I. (2023). Efektivitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Guru Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 4(1), 78-87
- Sulichan, S. (2016). Konsep Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Mts Di Kudus. tersedia di: <http://repository.iainkudus.ac.id/342/5/5.%20%20SULICHAN%20BAB%2002.pdf> (diunduh: 11 Maret 2024)
- Susanti, Maya. (2021). Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Educatio*. 2021. ISSN: 2459-9522.
- Tim Binus Universiti. (2020). Keterampilan mengajar-Pendidikan Guru Sekolah Dasar. <https://pgsd.binus.ac.id/2020/07/06/keterampilan-mengajar/> (diakses: 12 Maret 2024)

- Tim Brightspace. (2021). 5 Tips Manajemen Waktu Untuk Pengajar.: <https://www.brightspaceindonesia.com/blog/5-tips-manajemen-waktu-untuk-pengajar> (diakses : 12 Maret 2024)
- Tim Universitas Kristen Satya Wacana. Kinerja Mengajar Guru-Guru Bersertifikasi di Daerah Binaan 3.: [https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/15475/2/T2\\_942012093\\_BAB%20II.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/15475/2/T2_942012093_BAB%20II.pdf) (diunduh: 11 Maret 2024)
- Yulaekah, Muhammad Syaifiddin, dan Syahraini Tambak. (2022). Supervisi Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dalam Pembelajaran Di Paudq Aisyah Kota Batam. Dinastirev. Juli 2022. ISSN: 2716-3768.